


**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN REWARD
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
BHAYANGKARA TK.1 R. SAID SUKANTO
JAKARTA**



**EHA JULAEHA
9910817046**

**Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna memperoleh Gelar Magister**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2020

***THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND REWARD ON
NURSER PERFORMANCE IN BHAYANGKARA HOSPITAL TK. 1***

R. SAID SUKANTO

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the effect of quality of work life on performance (2) the effect of rewards on performance (3) the effect of quality of work life on rewards. The research method used was a survey with path analysis techniques. The population in this study was nurses at Bhayangkara Hospital. Level 1 R. Said Sukanto of 142 nurses. The samples in this study as many as 105 were selected based on simple random sampling techniques. The results of this study indicate that: (1) there is a direct and significant influence on the quality of work life on performance (2) there is a direct and significant effect on rewards on performance, and (3) there is a direct and significant influence on the quality of work life of rewards. The implication of this research is that efforts to improve performance can be done through improving the quality of work life and rewards. This means that performance can be improved through improving the quality of work life and giving rewards to nurses.

Keywords: quality of work life rewards, and performance.

RINGKASAN

Pembangunan kesehatan adalah salah satu upaya pembangunan nasional dalam rangka tercapainya kesadaran, keinginan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap masyarakat agar terwujudnya derajat kesehatan yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan upaya pengelolaan dari berbagai sumber daya, yakni pemerintah dan masyarakat sehingga dapat disediakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas. Keberadaan dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh penyedia jasa kesehatan (rumah sakit, puskesmas, dll) ditentukan oleh kepuasan dan pemenuhan harapan dari penerima jasa pelayanan tersebut.

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan untuk klien dalam suatu tim, di mana tim perawat merupakan tim garis terdepan dalam menangani pasien atau penerima jasa kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005). Hal tersebut karena keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang sangat mendominasi tenaga kesehatan lainnya di rumah sakit, yaitu berkisar 40 – 60 % (Swansburg, 2000). Kinerja mengandung arti kuantitas dan kualitas penyelesaian tugas oleh individu atau kelompok (Schemercorn, Davidson, Poole, Woods, Simon, dan McBarron, 2014: 459). Harapan atas optimalnya kinerja yang baik dari perawat tidak terlepas dari bagaimana rumah sakit mampu mengelola serta memberikan penghargaan terhadap perawat dan pegawai lainnya. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan/institusi terhadap karyawannya guna meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik.

Berdasarkan pra-observasi di Rumkit Bhayangkara TK. 1 R. Said Sukanto maka peneliti menyimpulkan bahwa kurangnya perhatian pada perawat dan sistem yang ada memungkinkan berdampak pada kinerja yang diberikan oleh perawat.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) adalah sebuah filosofi manajemen yang dirancang untuk membuat iklim atau kehidupan organisasi berjalan dengan baik dan berkualitas. Menurut Schermerhorn (2010) kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) adalah “*Quality of Work Life is the overall quality of human experiences in the workplace.*” Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) didefinisikan sebagai kualitas dari keseluruhan pengalaman manusia di tempat kerjanya.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Hadiwijaya (2016) bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) berpengaruh langsung terhadap organisasi dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Demikian pula terhadap kinerja perawat, jika pihak rumah sakit dapat membuat iklim atau suasana yang kondusif bagi perawat, dapat memungkinkan meningkatnya kinerja perawat kearah yang lebih baik. Dalam hal memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik untuk perawat, tidak terlepas dari penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga, Musadieg, Nurtjahjono (2016) menyatakan bahwa *rewards* karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perhatian dalam memberikan *rewards* kepada perawat sudah seharusnya menjadi perhatian khusus dalam hal kinerja perawat. Penelitian berikutnya mengenai dampak *reward* terhadap kinerja juga dilakukan oleh Fadli, Sasmita, dan Marzolina (2017) yang menemukan bahwa *human relation* dan *reward* secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. Penelitian lain juga dilakukan oleh Widodo (2014) bahwa total *rewards* dan *job engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Sinaga (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang diberikan oleh *rewards* terhadap kinerja. *Rewards* adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh seseorang sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Hal tersebut dijelaskan oleh Milmore, Lewis dan Saunders (2007: 395), mendefinisikan *reward* sebagai berikut:

Rewards as how people are rewarded in accordance with their value to organization. It is concerned with both financial and nonfinancial rewards and embraces the philosophies, strategies, policies, plan processes used by organization to develop an maintain rewards system.

Reward dipandang sebagai cara orang dihargai sesuai dengan nilainya bagi organisasi. Selanjutnya Kreitner dan Kinicky (2010: 255) menjelaskan bahwa, "*rewards are an ever-present and always controversial feature of organizational life*". *Reward* adalah fitur yang selalu ada dan selalu kontroversial dalam kehidupan organisasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan teknik analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini perawat PTT di Ruang Khusus Rumah Sakit Bhayangkara TK. 1 R. Said Sukanto yang berjumlah 142 perawat. Sempel dalam penelitian ini sebanyak 105 yang dipilih berdasarkan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan nilai koefisien korelasi (r_{13}) sebesar 0,522 dan nilai koefisien jalur (p_{31}) sebesar 0,351. Ini memberikan makna bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *Rewards* terhadap Kinerja dengan nilai koefisien korelasi (r_{23}) sebesar 0,544 dan nilai koefisien jalur (p_{32}) sebesar 0,390. Ini memberikan makna bahwa *rewards* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Rewards* dengan nilai koefisien korelasi (r_{12}) sebesar 0,438 dan nilai koefisien jalur (p_{21}) sebesar 0,438. Ini memberikan makna bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap *Rewards*.

Berdasarkan hasil dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Artinya, peningkatan kualitas kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan kinerja perawat di RS Bhayangkara TK.1 R. Said Sukanto. 2) *Rewards* berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Artinya, peningkatan *rewards* mengakibatkan peningkatan kinerja perawat di RS Bhayangkara TK.1 R. Said Sukanto. 3) Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) berpengaruh langsung positif terhadap *Rewards*. Artinya, meningkatnya kualitas kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan *rewards* perawat di RS Bhayangkara TK.1 R. Said Sukanto.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat ditindak lanjuti antara lain: 1) Bagi Pimpinan Rumah Sakit Bhayngkara TK. 1 R. Said Sukanto, perlu dilakukan peningkatan kinerja perawat melalui pelatihan, workshop, seminar dan studi lanjut terhadap perawat, hendaknya kinerja perawat perlu ditingkatkan melalui pembinaan secara rutin yang dilakukan pimpinan maupun pengawas rumah sakit terhadap perawat, menciptakan suasana kerja yang nyaman terhadap para perawat dengan cara pemberian penghargaan, motivasi kerja dan kualitas kehidupan yang layak terhadap perawat yang dilakukan oleh Rumah Sakit. 2) Bagi para perawat khususnya perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK. 1 R. Said Sukanto, agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya sebagai perawat dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab dan perhatian yang besar terhadap pasien yang dirawatnya.

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM**

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Masduki Ahmad, S.H., M.M

Dr. Siti Rochanah, M.M

Tanggal: 13 - 2 - 2020

Tanggal: 13 - 2 - 2020

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN MAGISTER

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Ketua)¹

17 - 2 - 2020

Dr. Matin, M.Pd
(Sekretaris)²

13 - 2 - 2020

Nama : Eha Juliaha

No Registrasi : 9910817046

Tanggal Lulus : 31 - 1 - 2020

¹Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

²Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan S2 Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

JURNAL VISIPENA
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STKIP Bina Bangsa Getsempena
p-ISSN: 2086-1397, e-ISSN: 2502-6860

Banda Aceh, 17 Desember 2019

Surat Penerimaan Naskah

Yth. Penulis

Jurnal Visipena merupakan berkala ilmiah yang mempublikasikan hasil pemikiran dan penelitian khususnya di bidang pendidikan. Jurnal Visipena memiliki e-ISSN: 2502-6860 dan p-ISSN: 2086-1397. Jurnal Visipena terbit dua kali dalam setahun (Juni dan Desember). Jurnal Visipena telah terindeks oleh Google Scholar, Onesearch, IPI, Bielefeld Academic Search Engine (BASE), dan SINTA 3.

Setelah tim redaksi menelaah dan mengkaji tulisan Saudara, Kami memutuskan bahwa artikel Saudara **DITERIMA** untuk diterbitkan di Jurnal Visipena, dengan identitas sebagai berikut,

Judul : **PENGARUH KUALITAS KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) DAN PENGHARGAAN (*REWARD*) TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK. 1 R. SAID SUKANTO**
Edisi : **Volume 12, Nomor 2, Desember 2021**
Penulis : **Eha Juleha, Masduki Ahmad, Siti Rochanah**
Terbit : **30 Desember 2021**

Kami berharap Saudara/i dapat bersabar untuk menunggu waktu publikasi, mengingat jadwal yang perlu disesuaikan dengan jadwal penerbitan.

Terima kasih atas kontribusi Saudara/i.

Chief Editor,


JURNAL VISIPENA
STKIP BBG

Intan Kemala Sari, M.Pd.

NIDN. 0127088602

visipena@stkipgetsempena.ac.id



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : EHA JULAEHA
NIM : 9910817046
Fakultas/Prodi : Pascasarjana IMP
Alamat email : ehajul1966@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☒ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
DAN REWARD TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TKE R. SAID SUKANTO

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta 17 Februari

Penulis

(EHA JULAEHA)
nama dan tanda tangan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya secara sadar bahwa tesis yang saya buat ataupun disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Adapun kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, 17 Februari 2020



Eha Juliaeha

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyusun tesis sebagai salah satu prasyarat meraih gelar magister yang saat ini sedang ditempuh oleh peneliti. Penelitian tesis ini berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK. 1 R. Said Sukanto”**. Peneliti menyadari bahwa tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Komarudin, M.Si, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menyusun tesis penelitian ini.
2. Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menyusun tesis penelitian ini.
3. Dr. Martin, M.Pd., selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Masduki Ahmad, S.H., M.M, selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu, pikiran dan saran dalam penyusunan tesis penelitian ini.
5. Dr. Siti Rochanah, M.M, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran dan saran dalam penyusunan tesis penelitian ini.

6. Seluruh Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti.
7. Pimpinan dan seluruh perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK.I. Said Sukanto.
8. Suami tercinta dan anak-anak yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa kepada peneliti.
9. Para sahabat, teman-teman dari prodi Manajemen Pendidikan S2 yang selalu mendukung dan mengingatkan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga tesis penelitian ini dapat bermanfaat dan membantu dalam proses penelitian yang akan dilakukan.

Jakarta, 17 Februari 2020

Peneliti

Eha Julaeha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM.....	i
BUKTI PERBAIKAN TESIS.....	ii
LEMBAR PENYATAAN.....	iii
ABSTRACT	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR /PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORITIK	
A. Deskripsi Konseptual	11
1. Kinerja.....	11
2. Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>)	16
3. <i>Reward</i>	22
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	26
C. Kerangka Teoritik	29
1. Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) Terhadap - Kinerja	29
2. <i>Reward</i> Terhadap Kinerja.....	31
3. Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) Terhadap –	

Kinerja	32
D. Hipotesis Penelitian	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Metode Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
1. Kinerja.....	38
a. Definisi Konseptual	38
b. Definisi Operasional	38
c. Kisi-Kisi Instrumen	38
d. Jenis Instrumen	39
e. Uji Validitas dan Perhitungan Reliabilitas	39
2. Kualitas Kehidupan Kerja.....	41
a. Definisi Konseptual	41
b. Definisi Operasional	41
c. Kisi-Kisi Instrumen	42
d. Jenis Instrumen	42
e. Uji Validitas dan Perhitungan Reliabilitas	43
3. <i>Reward</i>	44
a. Definisi Konseptual	44
b. Definisi Operasional	44
c. Kisi-Kisi Instrumen	45
d. Jenis Instrumen	45
e. Uji Validitas dan Perhitungan Reliabilitas	46
F. Teknik Analisis Data	47
G. Hipotesis Statistik	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	49
1. Kinerja (X_3)	49
2. Kualitas Kehidupa Kerja (X_1)	51
3. <i>Reward</i> (X_2)	53
B. Pengujian Persyaratan Analisis	55
1. Uji Normalitas	56
2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi	58
C. Pengujian Hipotesis	66
1. Hipotesis Pertama	66
2. Hipotesis Kedua	67
3. Hipotesis Ketiga	68
D. Pembahasan Penelitian	70
1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja - Terhadap Kinerja	71
2. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja	73
3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja - Terhadap <i>Reward</i>	75
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan	78
B. Implikasi	79
C. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN - LAMPIRAN	84
RIWAYAT HIDUP	236

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kinerja	39
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja	42
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen <i>Reward</i>	45
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja	50
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kualitas Kehidupan Kerja	52
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor <i>Reward</i>	54
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi	58
Tabel 4.5 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi - $\hat{X}_3 = 80,53 + 0,380X_1$	60
Tabel 4.6 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi - $\hat{X}_3 = 80,72 + 0,383X_2$	62
Tabel 4.7 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi - $\hat{X}_2 = 71,81 + 0,453X_1$	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi	65
Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel	66
Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_3	67
Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh X_2 terhadap X_3	68
Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 terhadap X_2	69
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 <i>Path Analysis</i>	36
Gambar 4.1 Histogram Data Kinerja	51
Gambar 4.2 Histogram Data Kualitas Kehidupan Kerja	53
Gambar 4.3 Histogram Data <i>Reward</i>	55
Gambar 4.4 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 80,53 + 0,380X_1$	61
Gambar 4.5 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 80,72 + 0,383X_2$	63
Gambar 4.6 Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 71,81 + 0,453X_1$	65
Gambar 4.8 Model Empiris Antar Variabel	70



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Instrumen Penelitian	89
LAMPIRAN 2 Data Hasil Uji Coba Instrumen	99
LAMPIRAN 3 Kisi-Kisi Akhir Instrumen	104
LAMPIRAN 4 Data Hasil Penelitian	144
LAMPIRAN 5 Persyaratan Analisis	181
LAMPIRAN 6 Pengujian Hipotesis	227
LAMPIRAN 7 Hasil Perhitungan	229
LAMPIRAN 8 Surat-Surat	235
LAMPIRAN 9 Daftar Riwayat Hidup	236